2011

NOUS NE SOMMES PAS DES COÛTS, NE NOUS LAISSONS PAS RÉDUIRE !



L'USAC-CGT, PREMIER SYNDICAT DE LA DGAC



VOTEZ POUR l'USAC cgt

DANS L'ACTION
AVEC LES PERSONNELS
POUR LE PROGRÈS SOCIAL

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DGAC
OCTOBRE 2011

Edito

Une Europe respectueuse de nos conditions de travail et de nos statuts, une DGAC dans une Fonction publique d'Etat forte et l'unité des personnels sont les trois axes majeurs de la politique de l'USAC-CGT. Nous avons démontré au cours de l'année 2010 que nous étions prêts à défendre ces valeurs.

Notre capacité à mobiliser et, conjointement, les propositions constructives avec nos partenaires européens de l'ETF au travers du Co-op Model/Fabec auront permis de repousser les idées de fusion de la DSNA dans une agence européenne. Ces actions auront garanti l'unité de la DGAC au sein de la Fonction publique d'État, cadre que nous défendons parce qu'il offre la meilleure protection possible pour les agents et permet les évolutions nécessaires au contrôle aérien.

Ainsi, nous sommes particulièrement soucieux de préserver un service public de qualité et, à ce titre, nous défendrons des alternatives crédibles à une politique basses couches basée sur des fermetures dogmatiques d'approches.

Nombreux sont les Icna qui ont décidé de rejoindre l'USAC-CGT au cours de ces dernières années. C'est la preuve que le syndicalisme confédéré représenté par le 1er syndicat de la DGAC est dynamique et constitue une véritable alternative au corporatisme dont on constate encore aujourd'hui les effets néfastes : rappels à l'ordre des autorités publiques, dégradation des conditions de travail, déséquilibre avec les autres personnels, menaces sur le statut.

L'USAC-CGT permet aux Icna de prendre leur place au sein des personnels de la DGAC.

Car c'est unis que nous pourrons répondre aux défis de l'avenir. ❑

Au sommaire de ce numéro



La loi de rénovation du dialogue social dans la Fonction publique en vigueur depuis le 7 juillet 2010 a permis à l'intersyndicale DGAC (FO-CGT-Unsa/IESSA) de dénoncer un protocole actant la sortie de la DSNA de la DGAC et l'explosion de cette dernière.

Elle modifie également, le processus électoral permettant de déterminer la représentativité, et donc le poids de chaque syndicat. Enfin, elle multiplie les scrutins.

VOTRE GILET DE SAUVETAGE SE TROUVE AVEC VOTRE BULLETIN DE VOTE !

USAC CGT

Jusqu'ici, le poids d'un syndicat découlait des résultats des votes en CAP de chaque corps. Ces résultats étaient ensuite "agglomérés" dans les différents services pour déterminer le nombre de sièges à chaque CTP, en plus de fixer la répartition des sièges dans chaque CAP.

Désormais, ce sont des élections spécifiques sur liste, sur le modèle des élections prud'homales du secteur privé, qui attribueront les sièges aux différents syndicats, les élections en CAP ne servant plus que pour... la CAP !

Des CTP aux CT

La nature même des instances de dialogue social que sont les CTP (où sont discutées les évolutions des services) est également impactée : ce ne seront plus des Comités techniques paritaires (avec autant de membres de l'administration que de représentants syndicaux), mais des Comités techniques (CT) tout court. C'est à dire que l'administration sera présente avec moins de membres et ne participera plus aux votes.

Seuls les syndicats y voteront. Ils pourront, en cas d'unanimité de leur part, rejeter un texte proposé par l'administration ; cette dernière devra revoir sa copie et en présenter un nouveau. Ad libitum ?

Des élections professionnelles similaires au privé

Il n'y a aucun changement de cet ordre pour les CAP, qui continueront à statuer paritairement sur les avancements et les mutations et à gérer les cas particuliers et les conseils de discipline comme avant.

Le processus électoral

Concrètement, cela se traduira par trois élections simultanées, et donc trois urnes le jour du vote.

Deux niveaux de vote obligatoires ont été définis par la loi, en plus du vote en CAP :
- un vote pour le CT Ministériel, qui attribuera les sièges aux grandes centrales syndicales du ministère de l'écologie et du développement durable dont nous dépendons ;
- et un vote pour chaque grand service de la DGAC : DSNA, DSAC, Enac, etc. On parle de CT de proximité.

Le CT DGAC n'est pas rendu obligatoire par la loi, mais l'USAC-CGT a demandé sa création car il est important pour l'unité de cette dernière.

Par souci d'éviter un vote spécifique supplémentaire, difficilement gérable par l'administration, cette dernière a préféré le constituer par agglomération des votes aux CT de proximité, solution soutenue par l'USAC-CGT. Les trois votes obligatoires seront en effet déjà très lourds à gérer et un vote supplémentaire

compliquerait sensiblement le processus électoral dans son ensemble. La diminution drastique du nombre de personnels administratifs (1 remplacement pour 5 départs à la retraite) pèse fortement.

Mais, que ce soit par vote direct sur liste ou par agglomération des votes des CT de proximité, les prérogatives du CT DGAC seront les mêmes.

Le jour du vote, chaque ICNA va donc devoir voter trois fois : 1 vote pour la CAP de son corps, 1 vote pour le CT Ministériel et 1 vote pour le CT de proximité dont il dépend.

Qui vote pour quoi?

- Un ICNA en service opérationnel, à Lille par exemple, votera pour le CT DSNA, dont il dépend. Ce vote sera également pris en compte pour la composition du CT DGAC, du CT DO et du CT SNA/Nord dans notre exemple.
- Un ICA à l'Enac votera pour le CT Enac, et ce vote sera pris en compte pour le CT DGAC.
- Un ICNA à la DSAC votera pour le CT DSAC, et ce vote comptera aussi pour le CT DGAC.
- Tous trois voteront en plus pour la CAP et le CT Ministériel.

Modalités de vote

Les prochaines élections professionnelles se dérouleront du mardi 18 au jeudi 20 octobre 2011 pour les CAP et les CT de proximité. Le vote pour le CT Ministériel aura exclusivement lieu le 20 octobre.

Pour que les personnels opérationnels ne travaillant pas ces jours-là ne soient pas obligés de se déplacer sur leurs jours de repos, ils pourront demander à voter par correspondance pour ces trois scrutins. Pour cela, ils devront retirer le matériel de vote auprès de leurs services administratifs. Ils pourront ensuite renvoyer leurs votes par la Poste, ou bien le déposer (ou le faire déposer) dans une boite aux lettres spécialement mise à disposition dans ces mêmes services. Ils n'auront pas besoin de produire leur tour de service pour justifier de leur absence de leurs services pendant le scrutin pour pouvoir voter ainsi.

Chaque élection a son importance

Le poids de chaque syndicat dans le dialogue social de la DGAC dépendra donc exclusivement des résultats obtenus aux CT de proximité (DSNA, DSAC, Enac, etc.).

Idem pour le vote en CT Ministériel, où l'avenir de la DGAC est régulièrement abordé.

Le vote en CAP reste néanmoins important pour la gestion des CAP (et donc les critères de mutations, entre autres).

Ces trois élections sont importantes chacune à leur niveau car elles couvrent l'ensemble du dialogue social institutionnel.

Dans la période de turbulences que nous traversons, le poids de l'USAC-CGT dans toutes ces instances, à travers ses nombreux militants, sera déterminant pour maintenir l'unité de la DGAC dans la Fonction publique d'Etat, seule garante de la pérennité de nos statuts et nos services. ❑

Pas de vote spécifique pour le CT DGAC ?

Il est “amusant” de voir certains syndicats réclamer un vote spécifique DGAC “pour le symbole” alors qu'ils ont signé un protocole actant son démantèlement.
Pour l'USAC-CGT, ce n'est pas un symbole qui permettra de maintenir l'unité de la DGAC, mais la capacité que nous aurons à nous mobiliser pour la défendre.

Mobilité ICNA
A quand la fin de l'injustice ?

Le droit à mutation est-il encore réellement offert aux ICNA ? Au vu des dernières CAP, il est clair que non. L'USAC-CGT, seule et depuis longtemps, a des propositions pragmatiques.

Seuls parmi les syndicats de la DGAC à ce jour, nous demandons que les critères utilisés en CAP comptabilisent l'ancienneté dans le centre en complément de l'ancienneté “promo”. Ce n'est que justice pour ceux affectés en sortie Enac dans les centres non attractifs qui ne sont, ces dernières années, plus retenus en CAP faute d'ancienneté suffisante. Cela équilibrerait les chances entre jeunes contrôleurs et contrôleurs ayant déjà bénéficié d'une ou plusieurs mutation.s Ce critère, l'USAC-CGT le prend en compte depuis des dizaines d'années déjà, comme chacun a pu le constater lors des CAP.

Pour des critères justes en CAP

Ratio Sorties Enac / AVE dans les centres

Dans le même objectif, notamment en ces temps de très faible recrutement ICNA (70 recrutements ICNA en 2011, toutes provenances confondues), l'USAC-CGT demande de modifier au moins temporairement le ratio appliqué par l'administration entre sorties Enac et AVE dans tous les centres. Afin d'alimenter de manière certaine les centres non attractifs, tout en offrant un maximum d'AVE attractifs, l'USAC-CGT propose d'affecter dans les centres peu demandés l'essentiel des sorties Enac ou ressources sûres, et d'ouvrir l'essentiel des AVE dans les centres historiquement très prisés. La pétition USAC-CGT en cours témoigne de l'importance d'agir ainsi.

Fin de la priorité en CAP

Enfin, l'USAC-CGT demande l'abrogation de la priorité absolue accordée aux contrôleurs des approches déclassées. Celle-ci serait remplacée par une priorité sur l'approche “repreneuse” et les centres à proximité géographique du terrain d'origine, ainsi que par la prolongation du maintien de primes. Ce système offrirait aux “ICNA déclassés” une mutation sociale acceptable sans créer d'injustice pour le corps, vis-à-vis du droit à mutation.

Partageons la mobilité par les critères justes et transparents de l'USAC-CGT ! ❑

Ne pas le brader, ne pas le taire

Accord licence en 2006, “feuilles de route” imposées aux contrôleurs de région parisienne en 2008 et autre dispositif national “d'alarme sociale”. En quelques années, le droit de grève à la DGAC a subi des attaques sans précédent. L'USAC-CGT s'y est toujours opposée.



Grève en 1978 pour l'intégration des primes

Tout au long de l'année 2010, ce droit fondamental était encore attaqué. Suite aux grèves de début d'année contre la fusion de la DSNA dans une agence européenne, la DGAC a tenté d'étouffer ces mouvements avec de nouvelles mesures autoritaires :

- tentative de rajout de terrains (Lille, Brest, Montpellier, Pau et Tarbes) dans la liste des organismes contraints au service minimum ;
- tentative d'augmentation du nombre d'ICNA astreints dans les CRNA afin d'offrir 50% du nombre de secteurs “habituellement” offerts ;
- généralisation de l'astreinte pour les IESSA en supervision dans tous les CRNA, Roissy, Orly, et Cesnac, et pour les TSEEAC au Cesnac et au SIA.

Le service minimum actuel répond pourtant largement aux exigences du décret en vigueur. Pour rappel, ce décret prévoit de garantir 50% des survols, et un nombre limité de vols internationaux et intérieurs désignés en fonction des "besoins vitaux" de la France.

Contrairement à d'autres visiblement prêts à brader ce droit pourtant fondamental, nous nous sommes battus pour que ces mesures n'aboutissent pas.

Des usagers “arnaqués”...

Rappelons que l'USAC-CGT a toujours été ouverte à la discussion concernant un éventuel toilettage de la liste de vols prévue au service minimum, ceci afin de garantir la sécurité et un vrai droit de grève. Dans le cadre du service minimum, la DGAC ne met plus en place ces listes de vols pourtant indispensables pour garantir la sécurité en maîtrisant les flux. Accessoirement, l'absence de listes de vols laisse les compagnies dans l'incertitude d'une simple régulation et les passagers en attente dans les aérogares. Ce devoir d'information n'intéresse visiblement plus la DGAC aujourd'hui, qui préfère faire de nous des “preneurs d'otage”.

... Et une administration fermée au dialogue

Nous entendons certains dire que l'unique moyen d'action de l'USAC-CGT est la grève et que nous *“déposerions des préavis à tort et à travers”*. Certes, l'année 2010 a été rythmée par plusieurs grèves. Mais ces dernières auront permis :

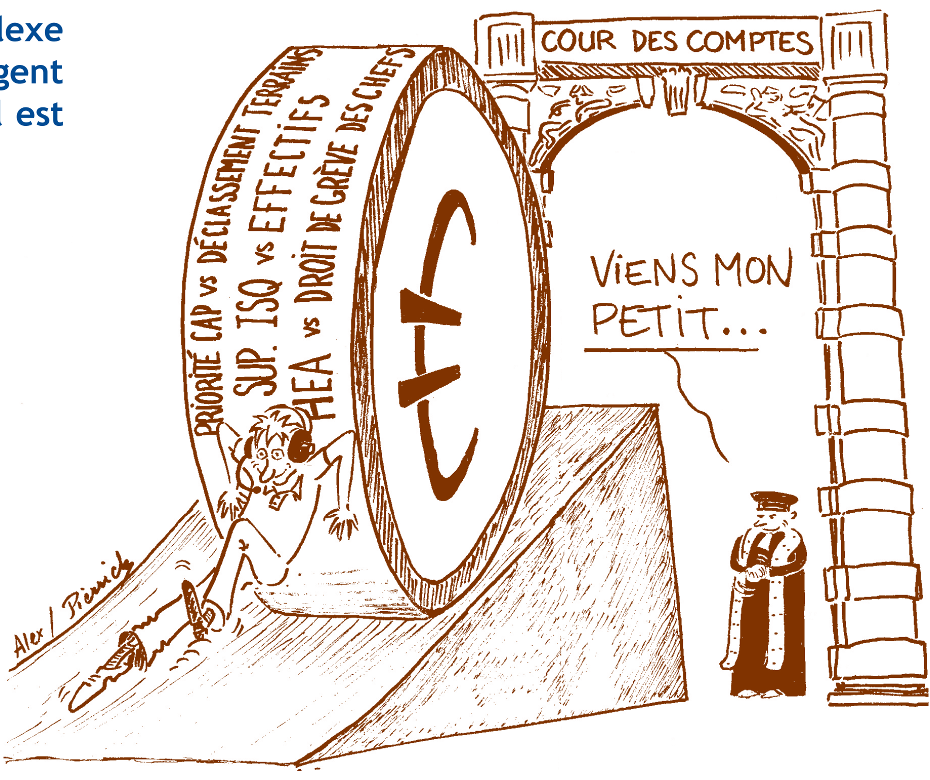
- le lancement de l'étude menée par Gilles Savary, dont le rapport final prouvait que le projet fusionnel dans le Fabec n'était pas la voie à suivre dans la construction du contrôle européen ;
- un changement de la position française sur ce Fabec, au profit d'une approche coopérative, telle que l'USAC-CGT le prônait avec ses partenaires européens (ETF).

Ces grèves auraient pu être évitées si l'administration nous avait simplement écoutés. Il faut savoir que d'âpres négociations ont lieu avant chaque mouvement : les préavis ne sont maintenus que si, et seulement si rien n'a abouti lors de ces négociations. Hélas depuis quelque temps, même si l'USAC-CGT est le premier syndicat et au cœur de l'intersyndicale majoritaire de la DGAC, l'administration ne laisse plus aucune place au dialogue social et n'écoute que ceux qui veulent bien suivre sa logique. Bel esprit de dialogue.

Le droit de grève est constitutionnel et ne doit pas être remis en cause dès qu'il est utilisé. C'est un contre-pouvoir nécessaire quand le dialogue n'aboutit pas. Il faut le faire respecter et en faire bon usage sans crainte de l'utiliser lorsque nécessaire. ❑

Augmentations de salaires Icna, la zone rouge

**L'USAC-CGT est sans complexe ni remord sur ce sujet : l'argent n'est certes pas sale, mais il est parfois cher.
La preuve par l'exemple.**



En vingt ans de statut Icna, nos salaires ont fortement progressé. C'est heureux et justifié puisque la profession n'était à l'époque pas reconnue à la hauteur de la responsabilité ni de la pénibilité du métier. L'USAC-CGT était alors demandeuse de ces augmentations. Après quatre protocoles (1988, 1991, 1994 et 1997) dans lesquels nos salaires ont été revalorisés, nous avions expliqué qu’ils étaient parvenus à un niveau à partir duquel de nouvelles augmentations pour les seuls Icna compromettraient l'équilibre des corps à la DGAC. Les fortes hausses survenues par la suite ont eu leur coût social, que nous payons encore aujourd'hui, et qui s'explique ainsi : dans un contexte de crise, aucune administration ne peut se permettre un dérapage de la masse salariale sans essayer d'autre part de le récupérer.

Un salaire mérité… puis des contreparties

L'accord licence en 2006 représente probablement l'augmentation salariale récente la plus “coûteuse” pour les contrôleurs :

- fin du droit de grève des chefs de salle / tour / FMPistes en contrepartie du fameux HEA (les signataires demandaient le... HEB),
- quasi doublement du supISQ et “PC pour tous” contre l'abandon de 52 recrutement Enac et augmentation de la productivité,
- augmentations du différentiel entre les groupes d’organismes au profit d'une accélération de la politique de fermeture des petites approches,
- augmentation contractuelle de l'indicateur I1 (PR/PT en CRNA) sans raison opérationnelle, fermeture des BRIA, baisse du recrutement Iessa, mutualisation des services support...

On peut estimer que l'accord licence représente une augmentation de 5 à 10% de la masse salariale DGAC (mais répartie sur moins de 40% de la population DGAC). Alors même que l'influent lobby des compagnies aériennes réclame depuis longtemps une baisse de 30% du coût de la navigation aérienne, les signataires ont vendu aux contrôleurs une équation impossible à réaliser sans rogner sur les conditions de travail (effectifs, travail en équipe, investissement sur les projets, etc.), et dont chacun est témoin aujourd'hui.

Aux dernières élections, l'USAC-CGT avait averti des risques induits par de telles dérives financières, en montrant les dangers de l'exemple espagnol. Nous avions été soutenus par plus de 30% des contrôleurs. Soyons plus nombreux à voter pour la raison, votons USAC-CGT ! ❑

Un autre progrès social

Une nouvelle convention de travail a été adoptée cette année pour la société de contrôle aérien Skyguide. Elle inclut notamment une compensation du frein à la hausse des salaires par l'attribution de vacances. Les valeurs maximales de toutes les plages salariales sont légèrement réduites. En conséquence et c'est clairement le but, l’augmentation de la masse salariale est limitée. Allier maîtrise des coûts et progrès social, c'est possible. C'est la voie de la raison salariale que promeut l'USAC-CGT depuis plus de dix ans chez les contrôleurs aériens… aux antipodes des excès corporatistes dénoncés aujourd'hui par les pouvoirs et l'opinion publique.

Un acquis à défendre

Quand tant de jeunes sont au chômage, nous réaffirmons le droit de vivre pleinement sa retraite et le devoir de partager le travail. C'est pourquoi l'USAC-CGT, à l'automne 2010, a organisé, souvent seule, la participation des personnels de la DGAC aux mobilisations nationales contre la loi Woerth.

Contrairement à ce que certains pouvaient penser, les ICNA restent des fonctionnaires et sont à ce titre concernés par la réforme des retraites. L'USAC-CGT poursuit ses efforts pour faire reconnaître la pénibilité et défendre leurs droits, comme ceux des autres personnels.

Nous défendons les ICNA et l'âge auquel ils partent actuellement à la retraite (57 ans). Les syndicats représentatifs nationalement discutent en ce moment même la reconnaissance de la pénibilité, que le gouvernement veut supprimer en individualisant les droits à bonification et en abrogeant le principe de service actif (bonification pour une retraite anticipée) aux catégories A de la Fonction publique. Selon nous, les ICNA doivent tous avoir les mêmes droits et la reconnaissance de la pénibilité doit être pour tout le corps. Les invalidités médicales individuelles ne peuvent être considérées comme un droit à la retraite !



Etats généraux : petit débat et grands dangers

Les "Etats généraux" réclamés par le syndicat catégoriel en perte de puissance sont la nouvelle arme de l'administration. Sous couvert d'une consultation démocratique, ils permettent de contourner la représentativité issue des élections. En impliquant les syndicats sans tenir compte de la répartition électorale, l'administration dévalorise volontairement l'action et le rôle des syndicats.

L'USAC-CGT participe malgré tout à ces Etats généraux retraites ICNA, promis dans le seul but d'amoindrir la participation des contrôleurs à la mobilisation contre la réforme de l'automne dernier. Les solutions qui émergeront de ces Etats généraux seront toutefois examinées de près par l'USAC-CGT :

- Elles ne doivent pas créer de disparité ou injustice entre les différents corps de la DGAC. Les ICNA ne sont pas les seuls contrôleurs aériens à la DGAC par exemple...
- Elles ne doivent pas menacer le travail en équipe (par exemple, en organisant des horaires aménagés pour les contrôleurs au delà de 57ans). Si certains ICNA veulent poursuivre leurs carrières au delà de l'âge limite, ils doivent le faire dans un autre corps de la Fonction publique. C'est la seule façon de conserver l'unité du corps des ICNA et un âge limite commun et compatible avec les impératifs de sécurité du métier.

L'organisation du travail des ICNA est en danger. Refusons les petites manœuvres visant à briser la solidarité et défendons nos métiers et nos droits ! ❑

Roulés dans la farine

En 2003, Fillon promulgue sa loi consistant essentiellement en une baisse des pensions, générant une tempête sociale menée par la CGT avec les autres confédérés. Les corpos négocient un accord à destination des seuls ICNA pour échapper au destin commun en créant un indice de fin de carrière virtuel surévalué pour le calcul de la pension. Cette manœuvre, qui n'avait d'autre but que de désamorcer le conflit chez les ICNA, ne sera en fait jamais appliquée...

"Volontairement restreinte par obstruction (VRO)"
Petite histoire de la souplesse opérationnelle

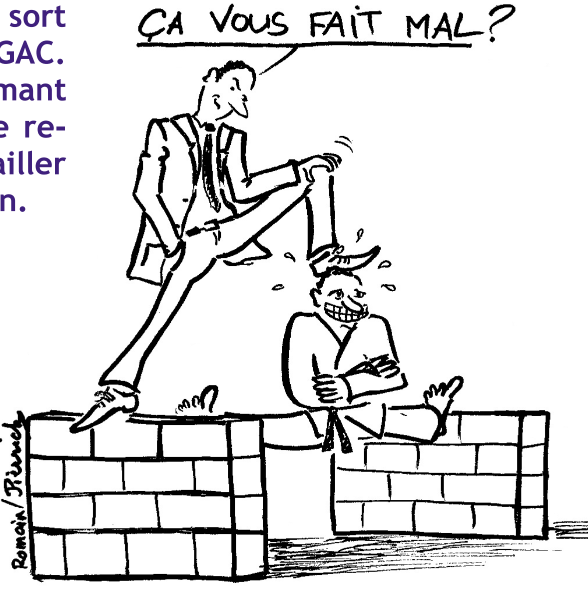
Eté 2009, la Cour des comptes sort un rapport s'intéressant à la DGAC. Il stigmatise les ICNA en déformant le décompte de leurs jours de repos et les accusant de ne travailler qu'une centaine de jours par an.

C'est le point de départ d'une cabale médiatique, alimentée par *Le Figaro*, créant un climat de défiance envers les contrôleurs aériens, accumulant les erreurs et approximations et faisant même preuve d'un sexisme éhonté. Belle orchestration : le calendrier se prête bien à intimider les ICNA, dans la période de négociation sociale qui s'annonce tendue, avec un protocole DGAC qui pourrait porter l'intention de fusionner les prestataires du Fabec.

Automne 2009 : La majorité présidentielle fustige à l'Assemblée et au Sénat la gestion des ICNA (reprenant au passage les allégations de la Cour) et réclame la rigueur administrative qui aboutit à la promesse faite par notre DG de mettre en place un contrôle de présence avant l'été 2010.

Début du printemps 2010 : La mise en place du contrôle de présence est annoncée pour le mois de juin, pour tous les agents opérationnels (les agents IESSA et TSEEAC, qui n'étaient pas visés par la Cour, ayant été subitement mis dans la boucle sous l'étonnant prétexte de la solidarité). Des négociations débutent alors au sein d'un GT "astreintes opérationnelles" créé pour l'occasion et réunissant tous les syndicats afin de convenir d'une forme de souplesse transparente. Rapidement, les membres du GT réalisent que le nom est mal choisi car la notion d'astreinte, cadrée au niveau fonction publique, ne correspond pas au système que nous cherchons à mettre en place qui s'apparente plus à celui de "réserve" qui existe chez les équipages de transport aérien.

Nous voulons une vraie souplesse de fonctionnement, transparente et applicable à tous.



La "souplesse" accordée est très loin de celle demandée!

Mosaic et protocole, les freins au retour de la souplesse

Juin 2010 : Le contrôle de présence est effectif au moyen d'émargements ou de badges électroniques, et au passage en détournant de leur fonction les badges de sûreté. Les promoteurs de la fusion dans le Fabec, mettant en péril toute perspective d'accord rapide vers un retour à la souplesse opérationnelle, en profitent pour lier les deux sujets dans les discussions protocolaires, qu'on sait alors fortement conflictuelles car ayant déjà entraîné 6 jours de grève à l'appel de l'intersyndicale majoritaire de la DGAC (CGC, FO, Unsa-IESSA et USAC-CGT).

Ouverture de la part de l'USAC

Novembre 2010 : Au cœur d'une période qui voit les signataires du texte protocolaire s'entêter à vouloir remettre en selle un texte dénoncé par une large majorité des syndicats, l'USAC-CGT mobilise suffisamment de syndicats pout imposer la tenue d'un CTP DSNA extraordinaire spécialement dédié à la question de la souplesse de gestion des services opérationnels. Nous réclamons la mise en place d'une procédure de remplacement jusqu'à la dernière minute pour tous, et l'ouverture d'une réflexion permettant d'officialiser la libération des agents sur une partie de leur vacation en plus d'un système de réserve opérationnelle.

Au CTP DSNA suivant, cette proposition reçoit l'aval de tous les syndicats (sauf celui du SNCTA), et l'administration la rejette pourtant. Il faudra donc s'en tenir à un mandat strictement borné à une page du texte protocolaire décrivant le principe de VRO).

VRO, tout ça pour ça?

Mars 2011 : Les discussions aboutissent à un projet de VRO très cadré, à la seule destination des contrôleurs, et qui montre un déséquilibre de traitement flagrant entre les organismes ayant un tour de service en équipe et les autres. Un forfait de VRO est accordé en début d'année (6 ou 8 selon l'organisme), pour solde de tout compte en remplacement des récupérations liées aux stages statutaires. Pour disposer de VRO supplémentaires, il faudra fournir du travail hors salle pendant les jours de repos. Chaque organisme pourra choisir ou non de mettre en place ce système à la demande des personnels. Mais est-ce vraiment la souplesse tant attendue ?

Comble du comble, la VRO ne sera appliquée presque nulle part puisque même ses promoteurs n'en demandent pas l'application à ce jour. L'USAC-CGT continue de revendiquer une véritable souplesse opérationnelle au quotidien (réserve, départs et montées liées au trafic), transparente et équitable entre tous les contrôleurs. ❑

Au programme de la DO : divisions et soustractions !

Un tour de chauffe...

La Direction des opérations (DO) de la DSNA a déjà débuté sa tournée de révision des effectifs des approches. Elle a sévi dans de nombreux centres en réduisant leur besoin opérationnel (BO), c'est-à-dire l'effectif visé pour le fonctionnement nominal. L'objectif : réduire significativement les “équivalents temps plein” nécessaires au contrôle et ainsi faire des économies. Au risque de “tirer sur des ambulances”, des réductions d'effectifs ont même été annoncées dans des centres souffrant déjà gravement de non attractivité et de conditions de travail dégradées.

S'il y a incontestablement un intérêt au développement opérationnel de SIV jointifs, la mise en œuvre d'une politique farouche de réduction des coûts, aujourd'hui pudiquement appelée “stratégie basses couches”, ferait passer la qualité du service rendu au second plan. Les usagers ne seraient pas les seuls à y perdre. Les contrôleurs ont tout intérêt à se battre contre ces fermetures, pour défendre :

- leur mobilité (mutations),
- la diversité des parcours professionnels et le partage d'expérience, incontestable atout en terme de sécurité,
- leurs conditions de travail au quotidien.

...en attendant le déclassement de la moitié des approches françaises ?

L'avenir de nos approches est désormais en ballottage depuis que l'administration a affiché ses objectifs dans le protocole que nous avons dénoncé : fermeture, en 5 à 10 ans, de 18 de nos approches métropolitaines.
Elle a notamment obtenu l'aval des syndicats signataires de la tentative de protocole 2010-12 (SNCTA, Unsa-Utcac, CFTC), qui contenait cette mesure dogmatique et dépourvue de toute analyse technique. L'administration espère mener à bien son projet grâce à la “prime à la casse” systématiquement promise aux victimes de déclassement : la priorité totale donnée en CAP, censée limiter les protestations. En plus d'accélérer les fermetures d'approches, cette compensation est injuste vis-à-vis des collègues d'autres centres attendant leur mutation pour un centre plus attractif. Au final, elle ne fait que causer des dégâts et diviser notre corps.

Star APP, votez par SMS.
A la fin, il n'en restera que 15 !

L'USAC-CGT propose

Heureusement, la majorité des personnels, soutenue par l'USAC-CGT, ne veut pas entendre parler d'une “stratégie basses couches” ne consistant qu'à démanteler notre réseau d'approches pour des raisons strictement économiques.
Il est toutefois nécessaire de rechercher des solutions alternatives, pour consolider nos approches et améliorer la gestion de l'espace aérien inférieur, dans des organismes regroupant tours, approches et secteurs d'information de vol. Les propositions de l'USAC-CGT sont réunies dans notre projet “Espaces inférieurs” qui définit une organisation novatrice et performante de l'espace aérien en dessous du FL145, où tous les centres auraient un intérêt et un rôle à jouer, ainsi que les moyens de rendre un service de qualité (cf. nos publications spécifiques sur ce sujet).

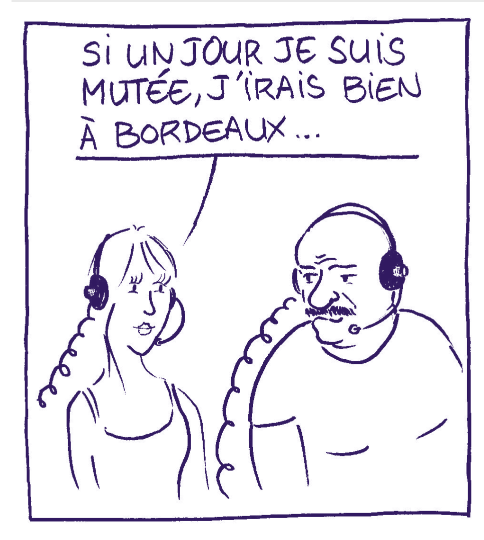
Unité et résistance !

Il est urgent que les ICNA restent solidaires et défendent leur modèle de service public de qualité rendu aux usagers. Ainsi, la résistance face aux fermetures de centres paiera comme elle a payé à plusieurs reprises par le passé. Déjà en 1979, le plan Machenaud prévoyait le déclassement de toutes les approches de “famille 4”. À l'issue d'un conflit historique très dur, alors que le droit de grève n'existait pas pour les OCCA (le corps des contrôleurs aériens de l'époque), ceux-ci réussirent à sauver ces centres.

Pour l'USAC-CGT, c'est clair :
Non aux fermetures d'approches dogmatiques, oui à des évolutions opérationnelles positives ! ❑

La solidarité du sol à illimité

La morosité gagne de plus en plus d'organismes.
C'est en grande partie la conséquence de moyens humains et matériels insuffisants, ainsi que d'une mobilité de plus en plus grippée.





Une situation tendue

Réductions d'effectifs oblige (RGPP), ce sont les centres les moins bien lotis qui souffrent le plus des réductions drastiques d'effectifs opérées ces dernières années. Pour ne rien arranger, et assez logiquement, ces centres sont ceux ayant les plus grandes difficultés à trouver des candidats en CAP pour remplacer les partants.

Encourageons la mobilité

Cela peut paraître paradoxal, mais l'USAC-CGT défend l'idée que c'est en grande partie en améliorant la mobilité des agents qu'on pourra résoudre les problèmes des centres non attractifs. Il est urgent de récompenser les agents qui se sont longuement investis dans ces organismes en leur offrant la possibilité de rejoindre un centre attractif dans un délai raisonnable. Il en va également de la motivation des agents. Au moins 15 ans pour muter ! C'est à peu près, aujourd'hui, le temps nécessaire à un ICNA pour prétendre raisonnablement à un poste dans un centre que l'on dit "attractif". Cela représente environ 40% de sa carrière. Nous pourrions ne pas nous en offusquer si nous n'étions pas frappés par deux aberrations.

La première est la moins frappante mais mérite réflexion. Pourquoi affecter autant de sorties Enac dans les centres attractifs alors que de très nombreux contrôleurs ayant largement amorti leur qualification attendent leur tour ? Cette répartition voulue par l'administration est d'autant plus problématique que les centres "du Nord", où les AVE ne sont pas toujours pourvues, sont archi-demandeurs de sorties Enac.

Critères USAC-CGT :

Favoriser l'ancienneté dans le centre plutôt que l'ancienneté de promo, pour un partage équitable des mutations.

La deuxième aberration est le maintien des critères de mutation actuels qui tiennent uniquement compte de l'ancienneté de promotion Enac. Ainsi, un contrôleur à forte ancienneté peut se voir muté où bon lui semble et connaitre deux centres "attractifs" en sept ans. De l'autre coté, un jeune contrôleur de 35 ans, avec dix ans de qualif', n'a aucune chance d'obtenir une mutation dans le Sud en CAP. Ce cas d'école est régulièrement observé en CAP ICNA.

Aucune fatalité dans cette affaire

Ceci n'est pas une fatalité, mais simplement une volonté politique de réduire la mobilité pour des économies. Des réponses simples permettraient de favoriser la mobilité.

Tout d'abord, il convient de définir objectivement ce qu'est un "centre attractif" ? On pourrait se contenter de dire que c'est un centre du Sud. On peut aussi être plus précis et plus objectif en parlant de demandes de départs et d'arrivées. Un centre "attractif" serait donc celui pour lequel il y a plus de demandes d'arrivée que de départ. Dans de tels centres, la demande en AVE est toujours satisfaite et les départs à la retraite importants.

Les solutions proposées par l'USAC-CGT sont donc simples et faciles à mettre en place :

- Privilégier l'ancienneté dans le centre en CAP ;
- Une répartition sorties Enac/AVE intelligente, qui fait la part belle aux centres en sous-effectif et qui n'affecte qu'une partie limitée des promotions dans les centres très demandés.

L'unité du corps exige une vision solidaire entre centres attractifs et centres non attractifs.
L'USAC-CGT propose des outils pour signifier cette solidarité au delà des simples slogans électoraux.
A chacun sa vision de la solidarité ! ❑

Les yeux et oreilles du contrôle

Le Cautra, développé par et pour la DGAC, bien qu'en évolution permanente, arrive en fin de vie. Son successeur, CoFlight, est en cours de développement dans le cadre d'un projet franco-italien.

Plus généralement, la plupart des outils à notre disposition sur les positions de contrôle que ce soit en CRNA, en approche ou dans les tours souffrent des réductions budgétaires à la DTI et de temps de développement allongés à cause du passage de la politique du “sur mesure” à celle du produit “sur étagère”. Plusieurs exemples à cela : écrans Mage en CRNA, Sigma en approche... Toujours dans le cadre d'une coopération franco-italienne, un projet nommé 4-Flight est en train d'être monté pour apporter une nouvelle génération de système ATM aux contrôleurs dans un environnement totalement électronique. Les besoins des CRNA sont pris en compte, car les différences entre Italie et France ne sont pas fondamentales pour ces organismes. La principale incertitude de conception pour la partie française concerne la mise en œuvre d'Erato (aide à la détection de conflit). Malheureusement, ce n'est pas le cas pour les approches car les Italiens considèrent les approches comme des secteurs déportés de CRNA concept peu compatible avec une gestion fine de la compatibilité IFR/VFR qui est le but des SIV jointifs.

Bien exprimer nos besoins

Il faudra pour réussir cette mutation totale des méthodes de travail une participation aussi large que possible des contrôleurs et ingénieurs dans le développement de ces outils.

Pour les approches, un système d'informations générales aussi automatisé que possible devra être développé, rassemblant données plan de vol VFR, informations des aérodromes “satellites” (piste en service, Atis, météo...), activation des zones (planeurs, militaires...), consignes locales. 4-Flight devra notamment permettre une gestion facilitée des VFR, des coordinations silencieuses d'approche à approche ou tour, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui et que nous dénonçons dans le groupe de suivi de mise en œuvre des systèmes ATM futurs.

En attendant 2017 (objectif de déploiement du système issu de 4-Flight), il y a urgence à mettre à niveau des systèmes aussi basique que la radio sur de nombreux sites et notamment sur les aérodromes des groupes F et G... Tout cela en faisant face au défi que pose l'abandon fin 2012 de toutes les transmissions analogiques pour passer au tout numérique tout en changeant d'opérateur (projet Digivoi, comparable au passage à la TNT pour la télévision).

L'USAC-CGT, premier syndicat de la DGAC, représente l'ensemble des personnels et des services de la chaîne de sécurité et dispose de l'expertise indispensable pour faire évoluer nos outils. Faites vous entendre avec nous ! ❑

Améliorer l'équité d'accès au dernier grade ICNA

Le 4ème grade ICNA (Ingénieur en chef) découle de l’accord Licence de juin 2006.

Nous avons participé au GT Licence en espérant éviter des dérives inacceptables. L'USAC-CGT n’a pas signé cet accord car les points bloquants étaient trop nombreux. L’avenir nous a donné raison.

Reste que l’accès au 4ème grade a été formalisé avec des conditions précises (être ICNA D4, 16 ans de titularisation, être sur une fonction déclenchante prévue dans le décret et avoir exercé pendant quatre ans sur une fonction accumulatrice prévue au décret). Ces conditions laissent beaucoup de monde sur la touche.

Par exemple dans les centres où il n’y a pas de Chefs de Tour (c’est le cas de certaines approches du groupe E), notre demande, déjà formulée dans le GT Chefs il y a deux ans, doit aboutir et créer les conditions d’un passage au 4ème grade sur ces terrains. Seuls les Chefs CA et adjoints de ces terrains peuvent y accéder aujourd’hui. Ces postes d’encadrement sont souvent occupés pendant des années par les mêmes personnes, ce qui bloque les autres personnels qui aspirent également à ces responsabilités afin d’évoluer dans leur carrière.

Autre condition d’accès à intégrer : les détachements qui doivent être d’un an continu minimum, excluant les détachements de 6 mois sur certains organismes. Nous demandons depuis plusieurs années que l’on prenne en compte les détachements courts (inférieur à 12 mois), ce qui permettrait, dans des centres où le nombre de détachés est peu important, d’avoir des nouvelles possibilités. Mais aussi car ces détachements de 6 mois sont ceux nécessaires pour le passage chef de quart ou de tour. Par exemple, dans les centres saisonniers, on peut plus facilement détacher des personnels pendant la basse saison qui dure en général six mois.

Pourquoi ne pas en tenir compte ? ❑

Organisation de la prestation de service



Le traité constitutif du Fabec a été signé le 2 décembre dernier par les ministres des Transports des pays concernés. La France envisageait début 2010 d'y ajouter une déclaration d'intention (DOI en anglais) visant à définir l'organisation de la prestation de service avec un objectif évident de fusion des prestataires. Les grèves de 2010 ont permis de changer l'orientation de cette DOI.



Suite au conflit de février 2010, Gilles Savary a été nommé médiateur. Il a préconisé une méthode bien plus proche de la coopération que de la fusion des prestataires pour la construction du Fabec. Ces propositions ont été adoptées depuis par le gouvernement et la DGAC, même si la DSNA donne parfois l'impression d'y adhérer à reculons. Elles devraient en toute logique se retrouver dans la déclaration d'intention.

Le traité a défini le cadre institutionnel mais pas l'organisation de la prestation de service. La forme que prendra cette coopération pourra avoir des conséquences sur le statut des agents, l'organisation des différents services de la DSNA, les risques d'externalisation, les méthodes de travail, les conditions de travail, etc.

L'USAC-CGT considère que le Fabec doit faciliter la coopération et créer une synergie entre les différentes activités des prestataires. Pour autant, cela ne doit pas signifier la fermeture d'un service dans un pays pour le transférer ailleurs. L'objectif premier est l'amélioration globale du service rendu et de sa performance, en générant une convergence sur les méthodes de travail et une meilleure compréhension des contraintes de nos partenaires. Il ne s'agit en aucun cas de casser le service public français pour simplement en réduire les coûts, d'autant qu'ils ne sont pas plus élevés que dans les modèles privés.



Les premiers concernés

Le Service d'information aéronautique (SIA), basé à Bordeaux, sera sans doute l'un des précurseurs de la coopération. L'USAC-CGT considère que ce service doit demeurer à Bordeaux avec l'ensemble de ses agents.

> **Pour l'USAC-CGT, il n'est pas question de vider les services de leurs missions pour les fermer ensuite.**

Ses méthodes de travail et ses publications devront par contre éventuellement évoluer vers un format commun à définir au niveau du Fabec. Certaines fonctions managériales pourraient être transférées si cela permet d'améliorer le service mais seulement avec réciprocité, en transférant en échange d'autres activités à Bordeaux. Il n'est pas question de vider certains services de leurs missions pour ensuite les fermer.

Le Centre d'exploitation des systèmes de la navigation aérienne centraux (Cesnac), sera lui aussi en première ligne. Il pourrait y avoir deux ou trois centres de ce type assurant une supervision de toute ou partie des réseaux et systèmes centraux du Fabec. On peut le voir comme une opportunité de développement, mais il ne faut pas oublier les ambitions de restructuration et de réduction des missions par le biais de la RGPP.

Ce ne sont là que des exemples. D'autres services comme la DO et la DTI, mais aussi les CRNA ou les SNA frontaliers seront concernés. Quels que soient les services concernés l'USAC-CGT n'a qu'une seule ligne directrice, défendue depuis le début des Fab, le maintien de la DGAC unie dans la Fonction publique d'État, garantissant la sauvegarde des missions de service public, des emplois et des conditions de travail dans les sites et services. ❑

Avoir les moyens de rendre un service public de qualité



Certains aérodromes ont si peu de trafic qu'il n'y a aucun personnel pour l'organiser. D'autres ont un agent Afis qui apporte aides et informations limitées mais souvent précieuses. Lorsque le trafic se complexifie ou qu'il y a une fréquentation commerciale régulière, la DGAC prend les choses en mains et affecte des TSEEAC en charge d'un véritable service du contrôle d'aérodrome. Le service de contrôle d'approche est rendu par des ICNA qui gèrent de plus vastes espaces et plus de trafic. Ainsi, les moyens mis en œuvre augmentent avec la demande des usagers.

Les fondements du service public

Service public veut dire "au service de la population". Il n'est donc pas question de trier les usagers entre bons et mauvais. Et encore moins de trier ceux qui paient des redevances et les autres. Le service public, comme l'exigence de sécurité, est non-discriminatoire.

Le service public se doit aussi d'être continu. On doit pouvoir compter sur lui en toutes circonstances. Imagine-t-on un bus de transport scolaire qui ne passerait pas le mardi ? Des coupures de gaz deux jours par semaine ? Un hôpital fermé le jeudi ?

Le mécanisme de l'abandon...

Pour assurer cette continuité, il faut du personnel. Plus le centre est petit, plus un sous-effectif affecte le service rendu. Compte tenu des temps de formation et d'affectation, il faut anticiper la mobilité des agents et donc prévoir une marge au titre du "turn over".

Or la DGAC refuse désormais cette souplesse. Résultat : pendant des mois, voire des années, des services du contrôle s'arrêtent certains jours de semaine. Ainsi, au Touquet, avec le même trafic : le lundi il faut des TSEEAC avec la super licence de contrôle européenne bien à jour, le mardi personne ! La DGAC se comporte avec les aérodromes moyens comme La Poste avec ses bureaux ruraux. On réduit les heures d'ouverture progressivement. Du coup, la fréquentation diminue justifiant plus facilement une fermeture ou un déclassement définitif.

...n'est pas une fatalité !

Et la sécurité ? Personne à la tour, donc pas de FNE, pas de CLS. Les évènements sécurité ? Sous le tapis ! Ne restent que les Airprox déposés par les pilotes. Reste également l'angoisse du contrôleur de l'approche centrale qui voit sur son écran radar les plots converger en nombre vers un aérodrome abandonné. Reste aussi l'amertume du contrôleur d'aérodrome dont l'importance du travail est niée puisque son employeur accepte avec indifférence qu'il ne soit pas fait. La DGAC ne fait que se soumettre. Ses contraintes sont l'obsession gouvernementale de réduire le nombre de fonctionnaires, fussent-ils autofinancés comme nous; et la pression européenne de réduction des coûts, fut-elle illégitime.

Ce qu'ils appellent "les coûts", c'est nous !

Oubliant le service public au profit d'un raisonnement comptable, on se dit en haut lieu que l'aviation générale exonérée de redevances n'est pas rentable. Cette logique mercantile gagne même les approches centrales où la charge de travail relative aux VFR et entrainements est sous-estimée pour réduire les besoins opérationnels (Melun, St-Yan...). L'administration en arrive même à s'auto-congratuler de l'ouverture de certains SIV, alors même que le sous-effectif chronique aboutit dans la réalité à la mise en place d'un répondeur sur la fréquence associée. Bravo !

Avec l'USAC-CGT exigeons les moyens nécessaires à notre mission. Ne laissons pas se dégrader le service public ! Nous ne sommes pas des coûts, ne nous laissons pas réduire ! ❑

1105lcl **Demande de bulletin d'adhésion** *à retourner à*
USAC-CGT - CRNA/Sud-Est - 1, rue Vincent Auriol - 13617 Aix-en-Pce cedex

Nom/Prénom : ....
Corps : .... **Service :** ....
Email : .... **Tél. :** ....
Adresse : ....

Union Syndicale de l'Aviation Civile
1, rue Vincent Auriol
13617 Aix-en-Provence cedex
Tél.: +33.4.42.33.76.85
Fax: +33.4.42.33.76.94
national@usac-cgt.org
www.usac-cgt.org

L'Usac, premier syndicat de la DGAC, est membre de

